



Title	東京墨田区における事業体・世帯(家族)の生産・生活様式変容と地域社会の構造的変質過程：現下における「家」的社会的構造変質諸過程の分析：第3部 東京墨田区における都市的事業所の変動過程：第5章 卸・小売業事業所における諸特質と経営展開
Author(s)	酒井, 恵真
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 14, 224-243
Issue Date	1990
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/22608
Type	departmental bulletin paper
File Information	14_P224-243.pdf



第5章 卸・小売業事業所における諸特質と経営展開

第1節 事業所の創業とその特徴

現段階における都市的事業所、とりわけその大部分を占める小零細事業所の基本的特性は「生成」と「消滅」の激しい反復による対流・循環の流動性の中に求めることが出来る。本節では、卸小売業事業所の「生成」にかかわる構造的諸特徴について検討する。まず、事業所の経営主たる事業主の形成・出自に関する諸特徴から事業所形成の「前史」を明らかにする。

事業主の現在の年齢別構成をみると、65才以上の高齢者層と40才代の壮年層に3/4が集中しており、従って事業主が生まれた年は大正期と昭和10年代に集中している。次いで、昭和1桁生まれが5ケースあるが、戦後生まれは僅か2ケースにすぎない。事業主全体では、1ケース以外は40才以上の中高年齢層が占め、その平均年齢は57.7才でかなり高い年齢層で構成されている。(表3-5-1参照)

次に、事業主の出生地を見ると墨田が1/3で最も多く、その他の東京生まれを加えると東京都出身は過半数を越える。(表3-5-2参照)次いで、関東生まれが1/4あるが、その他の遠隔地域の生まれは1/5に過ぎない。事業主の出生地の殆どは、東京都とその周辺の地域に集中していた。しかし、墨田出身の約半数は居住地を一度も変えていないが、残りの半数は一時他に転出してまた戻っている。(図3-5-1参照)従って事業主の4/5は墨田以外に居住経験をもつ他地域からの来住者である。東京以外で生まれた者は出生地から直接墨田に移住したのではなく、一旦は都内などの近接地を経由して墨田に来住している。つまり、職業移動と同時に居住地の移動を重ねて徐々に墨田に近づくという移動を経て現在地に至ったのである。

次いで、事業主の親の職業階層(事業主が義務教育修了時)を見てみると、商業自営が最も多く約4割を占め、次いで農林業、その他自営業と雇用労働者がそれぞれ2割ずつとなっている。自営業とりわけ商業自営の割合が高い。親の職業は事業主の生年とやや関係が見られる。大正期の生まれの者は農林業と雇用労働者の割合が高いが、昭和に入ってからには都市的自営業、とりわけ商業自営出身の者が大部分を占め、農林業は姿を消し、雇用労働者も少ない。

この親の職業階層と出生地の関係では次のような特徴が見られる。(表3-5-3参照)農林業出身者は総てが関東及び西日本出身者であるのに対して、商業自営、その他自営業出身者

表3-5-1 事業主の生年と出生地

出生年	出生地						計
	墨田	都内	関東	西日本	東日本		
明治			1				1
大正	2	3	3	1			9
昭和1~10	2	1	2				5
昭和11~20	5	2		3			10
昭和21~30			1		1		2
計	9	6	7	4	1		27

表3-5-2 事業主の生年と親の職業

出生年	親の職業					計
	農林業自営	商業自営	その他自営	雇用者	不明	
明治	1					1
大正	3	1	2	3		9
昭和1~10	1	3			1	5
昭和11~20	1	5	2	2		10
昭和20~30		1	1			2
計	6	10	5	5	1	27

図 3-5-1 事業主の出生地と前住地

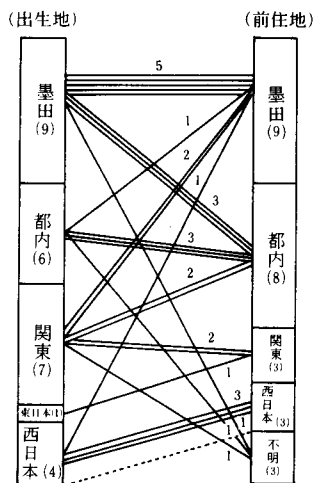


表 3-5-3 事業主の出生地と親の職業

出生地	親の職業					計
	農林業 自 営	商 業 自 営	その他 自 営	雇 用 者	不 明	
墨 田 区		4 (4)	2 (2)	2	1 (1)	9 (7)
東 京 都		4 (2)	2 (2)			6 (4)
関 東	4	1 (1)	1	1		7 (1)
西 日 本	2			2		4
東 日 本		1				1
計	6	10 (7)	5 (4)	5	1 (1)	27 (12)

註：() 内は親の事業所を継承したもの

の大部分は墨田ないし、東京都内生まれである。親の職業階層と出生地の相関はかなり高く、このことは、後に見る事業所の創業と継承の問題と深いかわりがある。ところで、現事業主達はこうした出自にかかわる特性を背負いながら、現在の事業所経営に至るまでに幾つかの通過点を経ている。

その第一は学歴である。彼らの学歴を見ると義務教育段階と旧制中学・新制高校の後期中等教育段階のものに二分されているが、それらは出生時期とも関係している。(表3-5-4参照) すなわち、明治、大正生まれのものは義務教育段階に止まるが、昭和、とりわけ10年代以降に生まれたものは、後期中等教育段階まで進むものが多い。そして、この学歴は親の職業階層とも関係していた。(表3-5-5参照) つまり、農林業及び雇用労働者層の出身者は義務教育段階に止まるのに対して商業自営、その他自営業出身者は後期中等教育段階に進んでいる。これには、後者が東京都、前者がそれ以外の地域出身という、教育普及の地域差も反映している。いずれにせよ、両者に若干の学歴差を認めることが出来るが、大学などの高等教育を経たものはいなかった。こうした学歴を経て、職業生活が始まる。

通過点の第二は職業歴である。職業歴は事業所創業にとって極めて重要な規定要因である。その実態解明は全職業歴の分析を必要とするが、ここでは最も直接的に影響する前職に限定せざるを得ない。事業主の前職を現在の事業所が該当する産業分類との対比では表3-5-6の如くである。学卒後、直ちに親の事業所に参与し家族従業員として働くか、継承したものが5ケースあるが、その他は雇用者からの転職組が2/3以上を占め、雇用経験者の参入割合が高い。それらは現職との関係では、同部門・同業種(現職と産業中分類上同一の部門ないし職務内容が同一)の雇用者であった者と、異部門・異業種(現職と産業中分類のレベルで異なる部門ないし職務内容が異なる)の雇用者であった者に二分される。前者は現職と密接な関係の職業にあり、前職が現職を誘導した事を意味するが、その関係は現職からみて明らかに差がある。すなわち、卸売業は同部門雇用からの独立か直接継承に限られている。その他小売も同様である。

表3-5-4 事業主の生年と最終学歴

学歴 出生年	小学校	高小・新中	旧中・新高	旧高・専門	計
明治	1				1
大正	3	4	2		9
昭和1～10	1	1	2	1	5
昭和11～20		4	6		10
昭和21～30			2		2
計	5	9	12	1	27

表3-5-5 事業主の最終学歴と親の職業

親の職業 学歴	農林業 自営	商業 自営	その他 自営	雇用者	不明	計
小学校	4			1		5
高小・新中	2	2	2	3		9
旧中・新高		7	3	1	1	12
旧高・専門		1	1			
計	6	10	5	5	1	27

表3-5-6 事業主の現在職(産業部門)と前職

前職類型 現在職	直接 継承	同部門 雇用	異部門 雇用	無職	不明	計
卸売業	2	6			1	9
飲食料品小売業	1		3		1	5
家具・什器小売業	1		1			2
その他小売業	1	3	1		1	6
飲食店		1	2	1	1	5
計	5	10	7	1	4	27

注：同部門雇用（現職とは産業中分類上同一の部門で雇用者であった者）
異部門雇用（現職とは産業中分類上異なる部門で雇用者であった者）
無職（主婦を含む）

しかし、飲食料品小売と飲食店は異部門雇用からの転換の比率が高く、両者の事業参入のルートの違いを現している。この再生産ルートの差異は当該事業所の営業規模や技術的熟練の要求度、市場対応の差異などによる様々な条件差が反映していると思われる。尚、先に見たごとく東京以外の出身者は墨田での事業所創業以前に、半数以上のものは墨田ないし東京に来住していること、また前職の時点で殆どが東京やその周辺地域で就業していることを考えると、就職を契機に東京とその周辺地域に来住し様々な職歴・地域移動を伴いながら、現事業所の創業に結び付く契機をえたと考えられる。

こうした職歴・地域移動を経て現事業主は事業所経営にかかわる事になるが、その事業所はいつ創業されたものかを見てみよう。(表3-5-7参照) その創業年は戦前期、戦後直後期、高度成長期の三つの時期にわけられるが、石油ショック後の昭和50年以降の創業は少ない。しかし、戦前期と戦後直後期に創業された事業所の8割は、父または祖父の創業になるもので、現事業主はそれらの二代目、三代目であった。彼らは31年以降(特に30年代に集中)に事業所を継承しているが、近年の継承は殆どない。従って事業主の大部分は20年以上の事業所経営の経験を持っている。このように、事業主の年令が全体として高いのは、事業所の創業または継承が昭和30年代に殆ど終わり、近年の創業と継承事例が少ないことに原因があった。なお、今回の調査対象者の中で、事業所継承者は4割を占めており、この世代の卸小売業零細事業所における家族的継承性の根強さが見られた。ところで、これら継承者は、その出生地と親

表 3-5-7 事業所創業年と創業者

創業年 創業者	創業年							合 計
	昭和20年 以 前	21～30年	31～40年	41～50年	51～60年	61年以降	不 明	
祖 父 (以前)	3		(2)	(1)				3(3)
父	2	6(1)	(4)		(2)		1(2)	9(9)
本 人	2	1	3	3	2	1	2	14
そ の 他				1				1
計	7	7(1)	3(6)	4(1)	2(2)	1	3(2)	27(12)

註：() 内は現事業主が先代より事業所を継承した者の数

の職業階層において、新規創業者とはかなり異なる特徴をもっていた。つまり、東京都出身者の大部分は親が何らかの都市的事業所（主として商業自営）を営むものであり、農林業は勿論、雇用労働者も少数に過ぎなかった。これに対して、東京都以外の出身者の親の職業階層は、農林業か雇用労働者が殆どであった。従って、前者は親の事業所の継承者として事業所経営を行っているのに対して、後者は事業所の新規創業を自ら行わなくてはならなかったものである。このように、現在同じ地域で同じ卸・小売業を営む事業主であるが、その出身階層・出自にかんしては大きく二分された背景をもっていたのである。

次に、これら職歴の延長上に、事業所経営の創業又は継承がなされるが、事業所経営は事業主の全就業生活史においていかなる位置を占めているかをみてみよう。それは、事業主の年齢と事業所経営期間との関係から導き出される形成類型からその特徴を知ることが出来る。（図 3-5-2、表 3-5-8 参照）ここでは事業主年齢と事業所経営期間が比例関係になっているもの（Ⅰ類型）と、全く比例関係のないもの（Ⅱ類型）とに大別される。比例関係のないものはすべて 65 才以上の高齢者であるが、経営期間が 20 年未満と短く、全職歴の中で現在の事業所経営の占める位置は低い。これらは、すべてのケースが長い間雇用者としての職業経験を経た後に、転換を果した高齢者転換タイプということが出来る。また、比例関係にあるものでは、更に三つに区分することが出来る。

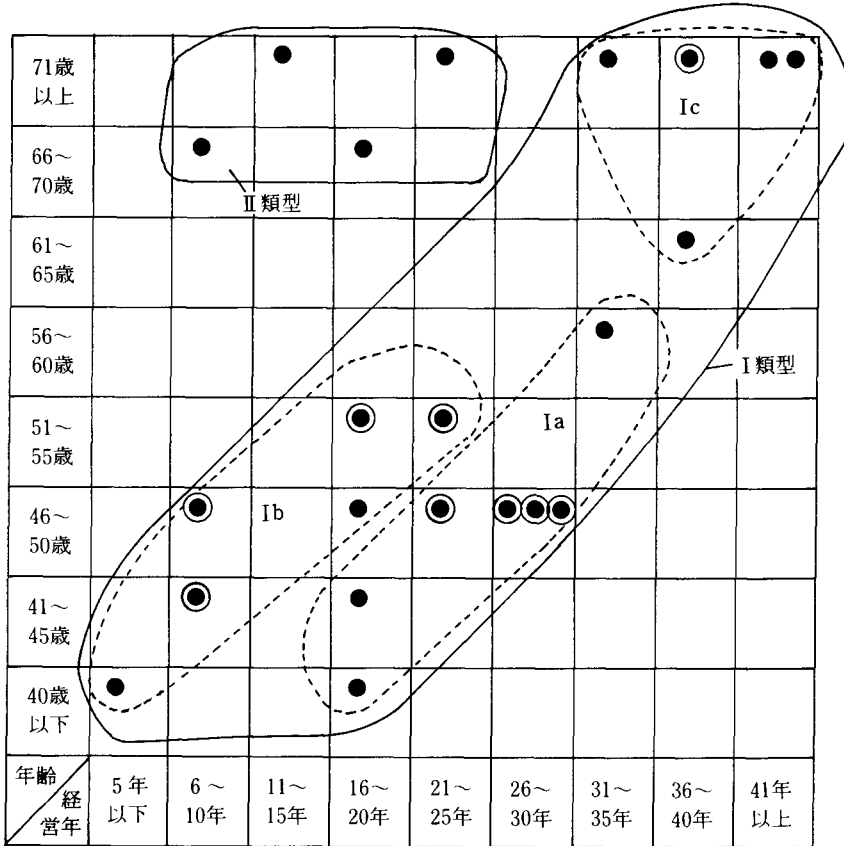
その第一は現在 40～50 才代のもので経営開始が 30 才までに完了し、事業所経営期間が 20 年以上の長期間にわたり、全職歴が現在の事業所経営に集中している専業タイプである（Ⅰa 類型）。

第二は同じ 40～50 才代ながら経営期間が 15 年未満と短いもので、学卒後別の仕事についてしばらくして現在の仕事を創業・継承した転換タイプであるが、今後事業所経営の継続が更に見込まれるものである（Ⅰb 類型）。

第三は、これら両者が時間の経過と共に経営経験を重ね、事業主が高齢化したものである。60 才以上で 30 年以上の就業期間をもっている高齢者専業タイプである（Ⅰc 類型）。ここには雇用者から早めに転換して事業所の創業をおこなったものと事業所継承者が含まれ、高齢者転換タイプとは大きく異なっている。

高齢者転換タイプはいずれも長期間の雇用経験を経た後の転換型であることと、その出自は農林業ないし雇用労働者出身に限られていた。Ⅰ類型の三タイプは短期的な雇用経験があるが、

図 3-5-2 事業主年齢と事業所経営期間からみた事業主形成類型



注) ①◎は事業所継承者 ②但し 5 ケースは不明につき除外

それを早めに切り上げて事業所の創業又は継承に踏み切っており、出自も自営業者層出身が多数を占めていた。

このように I 類型と II 類型は、同じく卸小売業の小零細事業所経営者という現在の階層的位位置は同じではあるが、その階層形成基盤と形成にかかわる生活史的累重性から見ると、その社会的性格においてかなり異なった存在と考える事ができよう。

またこの形成類型は、次に検討する現在の事業所の協業形態の在り方（事業所の従業員規模とその構成）を規定するものとなっている。（表 3-5-9 参照）事業主が高齢者である Ic 類型、II 類型ではいずれも 1～4 人規模で家族従業員のみ事業所を典型とし、雇用者を持つ事業所は 1/4 にすぎない。これに対して事業主年齢が 40～50 才代の Ia 類型、Ib 類型では、同じく 1～4 人規模であるが雇用者のいる事業所の数が多く、Ia 類型では雇用者のいる 5 人以上規模も少なくない。以上のことから、大きくは事業主年齢が事業所の従業員規模と構成内容を規定するものとなっているが、更に同一年令では転換型の Ib 類型・II 類型よりも、專業型の Ia 類型・Ic 類型の方が規模の優越性や雇用の導入割合が高い傾向が読み取れる。

表3-5-8 事業主の形成類型の諸特徴

区分 類型	事業主の 平均年齢	開業時の 平均年齢	事業主期 間平均数	計
Ib 中年転換	48.2	34.7	13.8	6
Ic 高齢専業	72.0	32.4	39.8	5
II 高齢転換	70.3	55.8	15.0	4

表3-5-9 事業主の形成類型と事業所規模

従業員規模 類型	I 類 型			II 類 型	計
	a	b	c		
1~4人雇用無	3	2	4	3	12
1~4人雇用有	1	4		1	6
5~9人雇用有	3		1		4
計	7	6	5	4	22

第2節 事業所の協業-協働形態とその変質過程

既に見たごとく、調査対象事業所の大部分は、従業員規模10人未満の小零細事業所であった。その社会的性格を協業-協働形態の側面からみると、更に小零細事業所の存立条件にかかわる諸特質が浮かび上がる。本節では小零細事業所の社会的性格を、事業所の協業-協働形態の在り方から明らかにする。

一般に事業所の協業-協働形態は、事業所の経営形態で捉えられる事が多い。民営事業所の場合、それは大きくは家族協業を表す個人経営と、資本主義的協業を表す株式会社等の会社形態に分けられるが、小零細事業所の経営形態は圧倒的に個人経営に傾いている。そして会社形態は事業所の規模が大きくなるに従って比重を増して来る。このように事業所の経営形態は従業員規模によって大きく規定されている。(表3-5-10参照)

この事例の場合、事業所規模の通常区分によると、大きくは1~4人規模の殆どは個人経営と、5~9人規模では個人経営と会社形態がわけあい、10人以上は会社形態と区分けが出来る。これによると、従業員規模からみて経営形態に差異が現れるのは5人以上からであり、5~9人規模はその移行範囲といえることができる。しかし、少ないとはいえ1~4人規模でも会社形態が見られる。それは総て「雇用有り」の事業所である。「雇用無し」・家族従業員のみの事業所は総て個人経営に限られていた。1~4人規模でも「雇用の有無」が経営形態の在り方に影響を与えている。反対に5~9人規模の総てが「雇用有り」であるが、個人経営とはやや性格を異にすると考えられる。この点では卸売業と小売業とでやや表れ方が異なる。卸売業では

表3-5-10 事業所の経営形態と従業員規模

従業員規模 経営形態 業種	個人 経 営		会 社		計
	卸 売 業	小 売 業	卸 売 業	小 売 業	
1 ~ 4 人 家 従 の み	1	13			14
1 ~ 4 人 雇 用 あ り	4	1	2		7
5 ~ 9 人		2	1	2	5
10 ~ 29 人			1		1
計	5	16	4	2	27

1～4人（実際は3～4人）の事業所でも「雇用有り」の場合、会社形態が生じているが、小売業では5～9人の「雇用有り」の事業所でも個人経営が存在して業種による違いもある。このように経営形態は従業員規模に大きく規定されるとはいえ、その区分内容には更に吟味すべき問題が含まれている。従って事業所の協業形態の特質を捉える場合、経営形態の形式的区分のみでは十分とは言えない。特に、事業所の協業－協働形態を明らかにする点からは「雇用の有無」による差異、言い換えると事業所を維持・構成している従業員の内容の検討が必要である。

ところで会社形態の事業所の従業員構成をみると、全事業所に1人以上の雇用者がおり、雇用従業員の占める割合は高く、雇用無しでは経営は成立たない構造となっている。それは雇用者の雇用形態別・年齢別・男女別の存在形態を見れば明らかである。（表3-5-11参照）雇用形態別では3/4が常雇いで、その殆どが30～50代の既婚男子である。小零細事業所の雇用従業員の特徴は、一般に「婦老」化もしくは若年女子化の傾向が指摘され、その不安定性・一過性が問題にされるが、ここではその特徴はあてはまらない。こうした雇用者のいる事業所の協業－協働形態は、非血縁の従業員を含む「労使関係」に大きく依存して、血縁の関係依存の家族協業とは協業の在り方を異にしていると考えねばならない。その点では個人経営も「雇用有り」の場合は「雇用無し」とはやや性格を異にすると見なくてはならない。従って小零細事業所の協業－協働形態の特質を明らかにする観点からは、経営形態の区分だけでは十分ではない。各経営形態の間に「雇用の有無」、すなわち従業員構成の問題を介在させて事業所の存立条件を考える必要がある。問題はそうした「雇用の有無」が、従業員構成にどのような比重と意味をもたらしているかである。

では、個人経営をも含めた全事業所の従業員の構成内容を見てみよう。（表3-5-12参照）従業員規模によって従業員の構成内容、事業所の協業形態が明らかに異なっていた。1～3人規模ではその大部分が家族従業員（業主をふくむ）によってのみ成り立つ純粋な家族協業形態であり、雇用従業員がいてもごく限られた数に過ぎず、家族従業員の補完的位置にある。そして、経営形態は個人経営に限定されていた。

しかし、4人以上規模からは家族従業員数に変化は見られないが、雇用者数は増加して従業員規模が大きくなれば成程、雇用従業員の比重が増して雇用者は事業所の存立に不可欠な存在

表3-5-11 従業上の地位別・年齢別従業員構成 (人)

年齢	従業上の地位	事業主	家族従業員		常雇い		パート	計
			配偶者	その他	男	女		
30	歳未満			1	2		1	4
30	歳代	2		1	4		1	8
40	歳代	10	8	2	12	1	4	37
50	歳代	4	3	2	5	1		15
60	歳以上	11	7		1		2	21
	計	27	18	6	24	2	8	85

注：雇用者の地位・年齢不明の6人を除く

表 3-5-12 事業所の規模別・雇用有無別従業員構成

(人)

規模	区分	事業所数	従業員数			家従比率(%)	一事業所当平均		
			家従	雇用	計		家従	雇用	計
雇無	1～4人	15	28	—	28	100	1.9	—	1.9
雇用あり	1～3人	5	9	6	15	60.0	1.8	1.2	3.0
	4～9人	6	12	24	36	33.3	2.0	4.0	6.0
	12人	1	2	10	12	16.7	2.0	10.0	12.0
	小計	12	23	40	63	36.5	1.9	3.3	5.3
合計		27	51	40	91	56.0	1.9	1.5	3.4

註：家従（家族従業員）には事業主を含む

となっている。また経営形態別には大半が有限会社や株式会社等の会社形態に移行している。そして個人経営の場合でも、総ての事業所で雇用者を導入しており、1～3人規模の場合と異なりこれは純然たる家族協業とは言えない。

以上の点から1～3人規模の事業所は家族協業形態の内実を体現したものであり、4人以上規模の事業所では資本主義的協業の端緒形態が見られる割合が高い。しかし、それは既に見たように、規模によって判然と協業形態の区分ができるわけではなく、いずれの協業形態の性格をも合わせ持った遷移領域が存在するが、その領域がいずれの規模の範囲となるかはここでは判定し難い。

このような従業員規模を基準として協業形態が一応区分し得るのは、結局家族従業員の確保に原因があるからである。それは現代における家族協業形態の存立の可能性、あるいは限界領域を示している。(表3-5-13参照) この事例においても1人事業所を除くと、家族従業員数は事業主を入れて2人規模に大部分が集中し、多くてもせいぜい3人止まりである。

その中で事業主以外の家族従業員の3/4は事業主の配偶者(妻)であり、それが、一人事業所を除く殆どの事業所で従業していることは注目すべき点である。つまり、家族従業員2～3人規模というその内容は、事業主夫婦に大部分が限定されているのである。その意味で小零細事業所にとっては事業主の配偶者は必要欠くべからざる存在である。そしてこの家族従業員の就業構造は2人規模以上の事業所では、従業員規模が大きくなって同じであった。従って、従業員規模は家族従業員の数ではなく、雇用者の数に規定される。このように家族協業は家族従業員が事業主夫婦に限定されることから、3人規模以内に集中し4～5人以上規模に及ぶことが少なくなるのである。

何故、家族従業員は事業主夫婦に限定されるのか、事業主夫婦以外の家族員(以下その子供達に限る)の存在状況から見てみよう。(表3-5-14参照) 事業主夫婦以外に同居の家族員が存在するのは3/4に及んでいた。しかし、子供の同居の有無の問題は、家族の周期段階により大きく異なるので、事業主の年齢を目安として家族の周期段階を三つに分けて見ると、段階毎に子供の同居・非同居、及び就業状況の差異が明らかとなる。

① 61才以上の段階(子供の自立・独立が完了している段階)では、既に半数が別居して家族員は夫婦のみである。残りの半数は同居の子供がいるが、それらは事業所の後継者として

表 3 - 5 - 13 全従業員規模と家族従業員数

全従業員	家族従業員					計
	1 人	2 人	3 人	4 人		
1 人	6		A			6
2 人		6(6)				6(6)
3 人	1	4(4)	2(2)			7(6)
4 人	1			1(1)		2(1)
5 人	1					1
6 人		1(1)	1(1)			2(2)
7 人		B	1(1)			1(1)
8 人			1(1)			1(1)
12 人		1(1)				1(1)
計	9	12(12)	5(5)	1(1)		27(18)

- 註：① 家従（家族従業員）は事業主を含む
 ② Aは「雇用者のいない」事業所，Bは「雇用者のいる」事業所
 ③（ ）内は業主の配偶者（妻）が家族従業員になっている事業所数

表 3 - 5 - 14 事業主年齢別・事業所の雇用有無別に見た子供の就業状況

事業主年齢	同居の子供有無	同居の子供がいない	同居の子供がいる	同居の子供の就業状況						不 明	計	
				男 (人)			女 (人)					
				家 従	在 学 中	他 就 業	家 従	在 学 中	他 就 業			無 職
61 歳 以 上	6	5	3		1	2			1		11	
51 歳 ~ 60 歳		4		1	3			4	1	1	5	
50 歳 以 下		9	1	9	1		6	3	2	2	11	
雇 用 従 業 者	な し	6	6	1	2	2	2	2	1	1	3	15
	あ り		12	3	8	3		4	6	1		12
計	6	18	4	10	5	2	6	7	2	3	27	

男女いずれか一人が家業に従業している。

- ② 51才～60才の段階（子供は就学を終えて自立・独立が進行中の段階）では，総ての事例で就学を終えた未婚の男女が同居しているが，他の事業所に就業先をもっており家業への従業のケースはない。結婚までの一時的滞留同居と見られる。
- ③ 50才以下の段階（子供の自立・独立が始まったばかりか，まだ就学中である段階）でも，総ての事例で同居の子供がいる。若干の者は未婚者で同居しながら他の事業所に就業しているが，大部分は男女共未だ在学中であり，いずれの就業にも至らない年令層が同居している。以上のように就業可能年令に達した子供がいる①・②の段階でも，家業への就業はごく限られたものであった。つまり事業主の年令が60才を越え，現役引退間近になった段階の半数の事例では後継者がともに就業していたが，それ以外では，就職・結婚を契機として他就業・

別居するか、既婚・未婚を問わず同居はしているが、他就業によって家業の協働関係から離れている者が大部分であった。また在学中の子供がいる③の段階の場合も、家族の周期段階が②→①へと進行するに連れて子供の就業状況は各段階と同じ状況に進むものと予想される。従って、いずれの段階にあっても事業主夫婦以外の家族員が後継者以外の家族従業員として、家業に参画することはかなり困難な状況にある。

このことは今回調査対象となった小零細事業所の場合では、事業主の配偶者は従業員の中核的恒常的構成部分として大きな位置を占めて「家業」と一体的存在であるが、他の家族従業員は派生的かつ一過性的な存在でしかなく、それが家族協業の存立条件を極めて狭小にして脆弱なものにしている原因であった。

ところで、家族成員を家族従業員として確保することが困難な場合、従業員不足を外からの労働力の移入＝雇用によって補充しなくてはならない。しかし、その場合従業員確保の在り方、経営形態の在り方は事業主の年齢、従ってそれは家族周期段階別に異なる動きとなって現れていた。(表3-5-15、表3-5-16参照)

事業主が61才以上の場合、同居の子供がいて家業に従事(後継ぎ)している者と、同居の子供がいない場合に二分されていた。事業主の高齢化に対して後継ぎを確保している場合には雇用者をいれているケースも若干あるが、そのほかは総て雇用者を入れてはいない。事業所の規模は零細規模(1～3人)に限られ、殆どは個人経営で従業員は事業主のみか事業主夫婦に限られる。

これに対して60才以下では総ての事業主家族に同居の子供がいるが、家業に従事している子供は殆どいない。それに代わって雇用者を入れている事業所が2/3以上も見られる。しかもそれは50才代より40才代により高い割合で見られる。事業所規模は小規模(3～9人)であるが、雇用者のいる個人経営か会社形態をとっているものが多い。従業員構成は事業主夫婦と雇用者の組み合わせを基本とする事業所が多数であり、この場合雇用者は事業所にとって欠かせない存在である。勿論事業主が高齢に至らなくても、雇用者に頼らず家族従業員の枠内の零細規模で経営することを余儀なくされている事業所も少なくない。

このように雇用者の導入は、事業主の年齢に拘わらず基本的には家族員の家業従業員の確保不足から生じたものではあるが、事業主が高齢化してかつ後継ぎが得られない場合には、雇用者を導入することも困難であった。

以上のことから、小零細事業所ではその事業主の家族周期段階の差異が従業員の構成内容

表3-5-15 事業主年齢別・従業員規模別雇用者の有無

事業主年齢	規模		1～3人		4～9人		12人	計
	雇用無	雇用有	雇用無	雇用有	雇用有			
61歳以上	8	1	1	1			11	
51歳～60歳	2	2		1			5	
50歳以下	4	2		4	1		11	
計	14	5	1	6	1		27	

表3-5-16 事業主年齢と経営形態

年齢	経営形態		会社	計
	個人経営	雇用有		
	雇用無	雇用有		
61歳以上	9(2)	1(1)	1(1)	11(4)
51歳～60歳	2	2	1(1)	5(1)
50歳以下	4	3	4(1)	11(1)
計	15(2)	6(1)	6(3)	27(6)

注：()内は後継者が決定している数

を規定し、それは事業所の協業－協働関係の内容も規定する大きな要因となっていたということが出来よう。

こうした点を踏まえるならば「後継者確保」の問題も自ずと明らかとなろう。(表3-5-17参照) 事業主の子供が自立・独立している61才以上の段階では、「後継者決定」と「後継者未決定」は相半ばして分かれているが、約半数の後継者を確保して「家業」の世代的継承が相当に維持されていたことは注目すべきことである。しかし、「未決定」の内容を見ると大部分の子供は既に「別居・他就業(主婦以外)」しており、この場合は後継ぎの確保は事実上不可能となっている。次に51才～60才の段階では「未決定」が多くなるが、子供は「同居・他就業」の状態にある。これらが近い将来後継者として家業に回帰する可能性は少なく、この場合は後継ぎは困難と思われる。事業主が50才以下の場合には未決定が殆どである。一部では既に後継者が決定しているが、その場合も含めて子供の大部分は就学中であり、その動向が明らかにならない段階では、実際に「決定」し難い状態にある。その意味では51才以上の「未決定」は後継ぎ確保は不可能か困難を意味するが、50才以下では将来的に一定数を確保出来る可能性を残す点では、同じ「未決定」でも事情は異なっている。

以上の如く、従業員構成からみた小零細事業所の協業形態的性格付けはほぼ明らかとなった。その決め手となったのは雇用者の存否であった。すなわち会社形態は総て雇用者を入れて一定の「労使関係」が形成され、非血縁的社会関係が存立の条件となっていた。では会社の経営主体はいかなる性格をもっているかをみてみよう。(表3-5-18参照) 会社形態は6事例に過ぎないが、その役員構成を見ると、常勤役員の殆どは事業主夫婦を中心とする家族員に限られ、その大部分は従業員としても働いている。いわゆる「同族経営」と言うより「家族経営」というほうがふさわしい。このように会社形態においても経営主体と事業主家族とは一体的状況にあるが、その点は営業活動に利用している土地・建物の所有状況にも表れている。(表3-5-19参照) 土地と建物では所有の程度に若干の差があるが、いずれも事業主の個人名義(一部借用も含む)が半数を越えているのに対して、会社名義はどちらの場合も1事例に過ぎない。土地・建物ともに借用の場合を除くと、所有の基本は事業主個人にある。会社形態の事業所が利用している土地・建物の場合も、事業主の個人所有が殆どで会社・法人の所有はない。また

表3-5-17 業主年齢と後継者の有無

後継者の有無 事業主年齢	後継者は決まっている	後継者は決まっていない						計
		同居の長子の状況			子供は別居	不明		
		在学中	他就業	不明				
66歳以上	4	5		1	1	3		9
61～65歳	1	1				1		2
51～60歳	1	4		3	1			5
41～50歳	2	7	4	2			1	9
40歳以下		2	1				1	2
計	8	19	5	6	2	4	2	27

その他の不動産も、土地・建物の両方か片方を11事例が所有するが、それは住宅のほか貸地、貸家（アパート・マンション）、駐車場等に利用されるが、すべて事業主名義である。このように小零細事業所の主たる営業手段である不動産は、事業主の個人資産であった。さて小零細事業所と事業主家族との一体性は、一般に「職・住の未分離」に象徴的に現れているという。この事例でも同様の傾向が現れている。(表3-5-20参照) 全体の6割は事業所と住宅は「同一の棟にある」か「同一の敷地」にあって、「別の敷地」に住宅があるのは4割に過ぎない。この場合、卸売業は小売業より分離度が高く、また会社形態では総ての事例が「職・住分離」していたが、個人経営は分離が進んでいないという傾向をはっきり表わしていた。

本節では墨田区に於ける卸小売業小零細事業所の協業-協働体としての諸特質の検討を行って来た。それをまとめると以下のように指摘することが出来る。

協業-協働形態を表現しているとみられる経営形態は従業員規模に大きく規定されているが、10人以下規模の小零細事業所は圧倒的に個人経営=家族協業体として存在している。しかし、その経営形態は必ずしも協業-協働関係の内実を体現するものとはなっていない。協業-協働の内実はその従業員構成に最もよく現れる。小零細事業所の従業員は業主とその家族員従業員と雇用者という従業員上の立場の異なる者によって構成されている。事業所とりわけ小零細事業所の協業-協働関係は、家族従業員と雇用者の在り方、とりわけ雇用者の在り方に強く

表3-5-18 会社形態の事業所の役員構成と従業員構成

(人)

ケース No.	役員 総数	常 勤 役 員			非常勤役員		従 業 員		
		役員数	親族	続 柄	役員数	親族	全従業員	親族従業員	雇用従業員
1	3	2	1	業 主	1	1	8	2 (業主妻)	6
2	6	1	1	業 主	5	不明	4	1 (業主)	3
3	3	2	2	業 主 妻	1	0	12	2 (業主妻)	10
4	8	3	3	業主妻母	5	5	3	2 (業主妻)	1
5	6	3	不明	不 明	不明	不明	6	3 (業主妻長男)	3
6	4	3	3	業主妻弟	1	0	6	2 (業主妻)	4

表3-5-19 営業用土地・建物の経営形態別
所有状況

区分 所有者	土 地			建 物		
	会社	個人	計	会社	個人	計
事業主名義	2	10	12	3	11	14
一部借用	1	2	3		1	1
全部借用	2	6	8	2	3	5
会社名義	1		1	1		1
そ の 他		1	1			
不 明		2	2		6	6
計	6	21	27	6	21	27

表3-5-20 事業所（職場）と住居の経営形態別
分離状況

経営形態別 職・住の分離具合	会 社 個 人				計
	卸売	小売	卸売	小売	
事業所と住宅は同一棟			3	12	15
事業所と住宅は同一敷地				1	1
事業所と住宅は別の敷地	4	2	2	3	11
計	4	2	5	16	27

規定される。その点から墨田の卸小売業小零細事業所の場合を見ると、家族員のみによる家族協業は1～3人規模の個人経営においてその内実が保たれているが、その場合家族従業員の主力は事業主とその配偶者（妻）でその他の家族員の参加は少ない。これに対して、4人～9人規模においては会社形態が半数あらわれるが、そこでは総ての事業所で雇用者が確保され、雇用者が過半数を越えて従業員構成の中核的存在となっている。個人経営の場合でも雇用者の導入が一般的で、家族従業員数に匹敵する割合を示していた。いずれも雇用者を前提とした協業－協働関係に依存している「資本主義的協業体」の原基的形態を取っている。

以上の如く小零細事業所の協業－協働形態は、従業員規模によつて1～3人規模、4～9人規模とで区分することができるが、それは「雇用者の有無」によって協業－協働の在り方が異なっていたためである。なおここでは最小事例しかなかったが、10人以上規模においては、従業員構成内容・経営形態ともに4～9人規模よりは一層明確に「資本主義的協業体」を体現する内容をもっている。その意味では4～9人規模事業所は二つの協業－協働形態の遷移領域にあると見ることができる。その点は、会社形態をとる事業所の経営主体たる会社役員が家族員による独占的構成、事業所の主要営業手段たる土地・建物の事業主の個人資産的保有、それとも関係して事業所と事業主家族の住宅の未分化などに現れていたごとく、未だ家族協業的な特質を色濃く残している。

第3節 事業所の経営活動とその存立条件

前節では卸小売業小零細事業所における協業－協働形態の差異を検討したが、本節ではそれら小零細事業所がいかなる経営展開をしているか、また地域社会の変動の中にあつて、いかに存立条件を模索しているかを検討する。

その際、協業－協働形態を規定する従業員構成別・規模別区分と、営業展開の仕方が異なる卸売業と小売業別区分を縦軸として幾つかの問題点を検討する。

まず各事業所の経営活動の大きさを示す、年間販売額の比較をする。（表3－5－21参照）明らかに卸売業と小売業とでは年間販売額に落差が存在する。卸売業は5,000万円以上とりわけ1億円以上が多数を占めているのに対して、小売業は5,000万円以下とりわけ2,000万円以下に大部分が集中して、両極分化は明瞭に現れている。これは事業所の規模や「雇用者の有無」による差異としても見ることができる。1～4人規模の「雇用者無」事業所は2,000万円以下に収斂し、3人以上の「雇用者有」事業所では5,000万円以上に大部分が集中していた。これは卸売業が「雇用者有」事業所を多く占め、小売業の多くが「雇用者無」事業所であったことによるが、卸売業のそして「雇用者有」事業所の販売規模における優越性は明らかに看取できる。このことは「雇用者有」事業所として経営を維持するには、家族の生計維持の程度とはかなりレベルの異なる販売額が確保されねばならないことを示している。「雇用の有無」は経営活動の規模や内容にも決定的に差異をもたらすものであった。

次にこうした販売額を生み出す、販売活動のためのネットワークがどのように配置されているかを見てみよう。ここでは営業展開が異なる卸売業と小売業とを別にして検討する。

まず卸売業6ケースの場合の商品仕入れ先及び販売先の地域分布をみたのが表3－5－22

である。各事業所ともに仕入れ先は20社前後あり、取引先は一応全国に分散しているが、その主要な仕入れ先は東京に集中して、取引割合では70～80%を占めている。これに対して販売先（卸し先）は最大200、最小3と事業所によってばらつきがあるが、いずれも東京都内に集中している。関東にも若干広がりがあるが、それ以遠は殆ど無い。いずれにしても調査対象となった事業所が小零細規模であり、その営業範囲はおのずと限界がある。仕入れ・販売ともに東京都内に集中していたが、墨田区内の取引先は少なく地域との密着性は低い

次に小売業の取引先を見てみる。（表3-5-23、表3-5-24参照）小売業の仕入れ先は5社以内が多く、10社以内に殆どが収まる。仕入れ先の所在地は墨田区と江東区が多い。業種によって中央区・千代田区等の業務集中地区との取引があるが、取引先が東京都内から外に出てはいない。小売業の場合は卸売業より取引のネットワークは狭く、特に飲食店・その他小売の場合は墨田区と隣接区に依存する割合が高く更に狭くなっている。さらに販売対象範囲になるとより狭い地域に限られる。販売範囲は業種によって若干違うが、日常最寄り品、飲食店等は店舗周辺の顧客を対象とし、殆どが墨田区内に収まる。家具什器小売業のみは東京都内を範域としてやや広い。それは販売方法とも関係している。日常最寄り品や飲食店は店頭販売

表3-5-21 卸小売業の年間販売額

(単位：円)

区分	販売額								
	1千万以下	1千万～2千万	2千万～3千万	3千万～5千万	5千万～1億	1億～5億	5億以上	不明	計
卸売業			1		2	4	1	1	9
小売業	4	4		2	1	1		6	18
1～4人(雇無)	3	4		1	1			6	15
3人(雇有)			1		1	2		1	5
4～9人(雇有)	1			1	1	2	1		6
12人(雇有)						1			1
計	4	4	1	2	3	5	1	7	27

表3-5-22 卸売業の取引先企業数と所在地

区分	仕入れ先						販売先					
	取引企業数	上位5企業の所在地と取引比率					取引企業数	所在地				
		東京	大阪	関東	その他	(比率)		墨田	23区	都内	関東	他域
1	18	2	3			90	40	5	25	5	5	
2	20			2	2	25	80	9	47	1	15	8
3	30	1				50	3		2	1		
4	14	4		1		80	200		80	40	80	
5	20	2	1			68	25		10	8	5	2
6	25	5				70	40	7	37		3	

注：上位企業は取引比率の大きい企業5社以内

と電話注文による配達という、顧客への受動的対応が主な形態であるが、家具什器の場合は訪問販売という能動的対応によるためである。

以上のごとく墨田区の卸小売業事業所の取引販売のネットワークからは、東京都内さらには墨田区と深くかかわっていることが分かったが、その深いかわりのある墨田区に立地していることはどのように評価されているのかを次に検討しよう。(表3-5-25、表3-5-26参照)立地の利点としては住民のニーズ=需要の存在が第一に挙げられている。特に小売業の雇用無しの零細事業所に多く見られる。これに対して卸売業ないし雇用あり事業所の場合は、営業の拠点として、また営業活動の利便性を上げているものが多い。しかし、立地のマイナス面も少なくない。需要の減退、同業者との競争が激しいという指摘は比較的零細な卸小売業で切実な問題となりつつあることを伺わせる。40年代以降の人口減少に加え、近年の地価高騰による住民の流失は需要の減退をより一層促進するようと思われる。それに加え地価高騰は新しい事業展開に必要な土地の維持確保を困難とし、営業条件の低下に困難を感じているものもいる。

ところで調査対象の事業所が立地する墨田の地域変貌は著しく進展している。墨田は戦前から大都市周辺部の日用消費財の総合的生産供給地としての性格付けがなされていたが、第一次石油ショック以降産業構造の転換への対応が遅れたために、生産活動の停滞や衰退が見られる一方、地価高騰、公害規制などを契機として有力工場が更に周辺地域に移転流失し、その跡地利用でマンションが立てられるなどの住宅地化も進展して住工混在化が進み、工業集積地としての性格を変えつつある。こうした変化の中で卸小売業小零細事業所の立地環境も大きく変わ

表3-5-23 小売業の取引(仕入れ)先企業数と所在地

区分	取引(仕入れ)先数				取引(仕入れ)先の所在地						
	1~5	6~10	11~	不明	墨田区	江東区	台東区	中央区	千代田	他区	その他
中分類											
飲食料品小売	4			1	3		1	2	1	1	
家具什器小売	1		1			1		4	3		
その他小売	4	1	1		5	6			1	7	1
飲食店	3	2			9	3	2	2		2	1
計	12	3	2	1	17	10	3	8	5	10	2

表3-5-24 小売業の販売方法と販売範囲

区分	販売方法(M・A)				販売範囲			
	店頭販 のみ	店頭と 電話注文	定期納入	訪問販売	店舗の 周辺	墨田区内	都内全域	隣接 県 まで
中分類								
飲食料品小売	3	2			4	1		
家具什器小売		2		1			2	
その他小売	4	2	1		3	1	1	1
飲食店	2	4			4	1		
計	9	10	1	1	11	3	2	1

表 3-5-25 事業所立地の利点 (M・A)

区分		利点	住民のニーズ	営業の拠点	通勤定住に適	輸送の便利	自然環境良	その他	回答事業所数	非回答事業所数	計
卸売業			3	4	2	1	1	0	8	1	9
小売業			7	1	2	2	2	3	12	6	18
雇用無	1～3人		6		1	1	2	3	9	5	14
	4人		1	1					1		1
雇用有	3人		1	3	2				5		5
	4～9人		2	1		1	1		4	2	6
	12人				1	1			1		1
計			10	5	4	3	3	3	20	7	27

註：その他は①情報の入手が容易、②関連産業が多い、各1

表 3-5-26 事業所立地の欠点 (M・A)

区分		欠点	同業と競争有	地価が高い	敷地が狭い	交通の便悪い	人材の確保難	需要の減退	その他	回答事業所数	非回答事業所数	計
卸売業			3		1		1	1	1	4	5	9
小売業			2	3	3	2	2	5	3	12	6	18
雇用無	1～3人		3	1	2		1	3	2	9	5	14
	4人					1	1	1	1	1		1
雇用有	3人		1				1	1		2	3	5
	4～9人		1	2	1	1		1		3	3	6
	12人				1		1		1	1		1
計			5	3	4	2	3	6	4	16	11	27

註：その他は①公害などのトラブル有、②特にない、など

りつつある。こうした変化をどのように受け止めているであろうか。(表 3-5-27 参照)

従来のような工業集積地域としての維持発展を望むものは少ない。現在進行している住宅地化は仕方がないと肯定的に受け止める一方で、工・商・住の混在密集によるデメリット解消のために土地利用区分を明確にする必要が強く意識されている。こうした意見は卸売業の場合に端的に見られるが、小売業の場合は意見がやや分散していた。こうした変化と問題点に対して昭和50年代の半ばから区内の再開発構想が打出されて来たが、その戦略産業としては①ファッション産業、②ハイテク産業、③高層工業団地の三つが挙げられ、その振興が図られつつある。こうした振興策に対して地域産業の担い手であると同時に、住民の一人でもある事業主達はどのように期待しているかを見たのが表 3-5-28 である。戦略産業に期待する声は全体では3～4割が期待すると表明しているが、多くはない。卸売業で比較的期待が多く、期待しないというものは小売業の零細事業所で多い。しかし、いずれの戦略産業の場合でも答えなしが3～4割と少なくない。こうした行政的計画にたいする住民側の評価を単純なアンケート結果で簡

単に判断を下すことは出来ない。一般に行政の立てた地域振興計画を住民サイドがそれを理解し、判断を下すに至ることは殆ど困難である。とするならばこの「計画への期待」とは具体的な産業振興の内容にかかわってではなく、「何らかの地域振興策の必要性がある」という意見の反映と見ることは出来よう。その意味では潜在的な地域産業振興計画への期待はまだまだ多いと考える。しかし、それが自らの事業所経営の維持発展と関連づけて意識化されるのは稀であろう。その意味では行政が提示している地域振興計画や再開発計画は、住民・事業者にとって自らの問題とどのようにかかわらせて評価をしているのかという問い掛けが必要となる。

以上のごとく、事業所の経営活動の背景としての、墨田地域社会は従来の存立基盤を大きく変えつつある。それは又個別の事業所の立地条件を変えるものでもあつた。

第4節 事業所経営の展開方向

前節では地域社会の変動が小零細事業所の存立基盤を揺さぶっていることを見て来た。本節

表3-5-27 当該地域の最近の変化（高層住宅地化）に対する評価

区分		評価	住宅地	工業地	工商住	その他	不明	計
			地化は仕 方なし	域の維 持を	の利用 区分を			
卸	売業		5		3		1	9
小	売業		5	2	4	2	5	18
雇用無	1～3人		4	1	3	2	4	14
	4人				1			1
雇用有	3人		3		2			5
	4～9人		3	1			2	6
	12人				1			1
計			10	2	7	2	6	27

表3-5-28 墨田区の戦略産業振興への期待

期待		ファッション産業					ハイテク産業					高層工業団地					計
		期待する	実現無理	期待せず	その他	不明	期待する	実現無理	期待せず	その他	不明	期待する	実現無理	期待せず	その他	不明	
卸	売業	3		3	1	2	5			1	3	5		1		3	9
小	売業	7		4	1	6	4		4	1	9	7		3	1	8	18
雇用無	1～3人	4		5		5	3		4		7	5		3		6	14
	4人	1					1					1					1
雇用有	3人	3		1		1	3			1	1	3		1		1	5
	4～9人	2			2	2	1			1	4	2			1	3	6
	12人			1			1					1					1
計		10		7	2	8	9		4	2	12	12		4	1	11	27

ではそうした状況下において、自らの事業所がおかれている状況をどのように意識し、またそれに対応しようとしているのかを見て行きたい。

まず各事業所が現在抱えている経営上の問題点はどこにあると考えられているか、その点から各事業所のおかれている状況を探ってみる。(表3-5-29参照)最も多く取り上げられているのは「需要(顧客)の減少」と「利巾の少なさ」の二つの問題点であるが、回答者の半数が指摘している。次いで「同業者間の競争の激しさ」が指摘され、その他は「税金問題(消費税)」「資金不足」等が続く。いずれも小零細事業所に固有の弱点と経営環境の悪化という地域的特性が反映した問題が主に指摘されている。この場合、卸売業と小売業とでは問題の焦点が異なっていた。同じ地域的特性を反映した経営環境の悪化でも卸売業では「同業者間の競争」が問題となるのに対し、小売業では「需要(顧客)の減少」が焦点になり、しかもそれは雇用無し零細事業所を直撃するというように問題の深刻さに違いがある。地域の人口減少による需要減や経営の逼迫感は零細層にストレートに現れていた。

また小零細事業所の存立に極めて大きな意味をもつ従業員を巡る問題点においても、卸売業では「雇用従業員の確保や高齢化」に問題の焦点があるが、小売業では「家族従業員の高齢化や負担増」に問題の力点がある。(表3-5-30参照)これは雇用の有無にかかわる従業員構成の差異がそのまま問題の相異となって現れたものであるが、「人手不足」時代において雇用従業員であれ、家族従業員であれ従業員の維持確保を巡る問題は小零細事業所にとって深刻な問題になりつつある。

ともあれこうした現実を踏まえつつ今後の経営維持と安定化を図るためにはどのような課題があると考えられているのか、今後の展望について探ってみる。(表3-5-31参照)今後の経営維持と安定化に必要な課題としては第一に需要の変化と多様化に対応した商品構成の高度化と、その販売力の強化が意識されている。需要の減少に対応して販売総額の拡大が、なかでも零細層にとっては切実緊急な問題として意識されているように見える。第二は店舗の拡充や事務の合理化などの経営条件の整備・改善に関することである。同業者間の競争や労働力の維持確保の困難に対応する課題である。第三は地域の活性化の必要が上げられている。個別の事

表3-5-29 経営上の問題点(M・A)

区分	問題点	需要	同業者	原材料	利幅が	店舗が	税金が	資金が	その他	回答	非回答	計
		(顧客)の減少	間の競争激し	の仕入値高い	が少ない	が古く狭い	が高く扱い難有	が不足				
卸売業		1	5	1	4	1	2		3	7	2	9
小売業		8	2	3	5	3	3	5	4	14	4	18
雇用無し	1～3人	8	3	1	5	2		3	3	11	3	14
	4人	1		1	1		1	1		1		1
雇用有	3人		4		2		1		2	5		5
	4～9人			2	1	2	2	1	2	3	3	6
	12人						1			1		1
計		9	7	4	9	4	5	5	7	21	6	27

業所での対応を越えた経営環境の改善への期待は少なくない。

しかし、こうした諸課題を具体的に実現して経営を発展・安定へと導いて行く見通しがあるのかというと、必ずしも明らかになっている訳ではない。(表3-5-32参照) それは今後の経営の見通しに明らかなごとく、全体としてはやや消極的で、経営内容の改善によって維持存続を図るというものを含めて現状維持志向が強い。特に零細層や後継者のいない高齢者が事業主である場合にその傾向が強く、中には転業か廃業を意識しているものもある。しかし、そうした中で規模の拡大や多角化等によって積極的な経営展開に意欲をもつ事業主も少なくない。それは雇用有り事業所で後継者を既に確保しているか、確定していないが40～50代で今後も事業継続に意欲をもつ事業主である場合に多く見られる。

以上のごとく、墨田における卸小売業小零細事業所の存立は経営環境の変化の中で、様々な問題が生じてその存立基盤を揺るがしているが、それに対応する事業主側が抱える問題意識や対応への意欲には様々な違いが含まれていた。それは事業所の主体的条件の差によって異なる

表3-5-30 従業員をめぐる問題点(M・A)

区分	問題点	従業員確保難	従業員不定着	従業員高齢化	家従の負担大	家従の高齢化	後継ぎいない	その他	回答事業所数	非回答事業所数	計
卸売業		3	2	3			2		6	3	9
小売業		4	2	1	5	6	2	2	11	7	18
雇用有	1～3人	1	2		2	5	2	2	8	6	14
	4人	1			1	1			1		1
雇用無	3人	2	1	2			2		4	1	5
	4～9人	2	1	1	2				3	3	6
	12人	1		1					1		1
計		7	4	4	5	6	4	2	17	10	27

表3-5-31 経営の発展・安定化のための課題

区分	課題	店舗の拡充	商品扱高度化	販売力強化	事務合理化	地域の活性化	その他	回答事業所数	非回答事業所数	計
卸売業		1	4	2	2	2	3	7	2	9
小売業		5	7	5	3	4	2	14	4	18
雇用無	1～3人	3	7	3	3	3	1	11	3	14
	4人	1	1					1		1
雇用有	3人		3	1		2	3	5		5
	4～9人	2		3	2	1	1	4	2	6
	12人								1	1
計		6	11	7	5	6	5	21	6	27

註：その他は①雇用を増やす、②経営の多角化、③問屋の系列強化、④特にない

表 3 - 5 - 32 今後の経営の基本方針

区分		方針	現 状 維 持	経営内 容改善	経営規 模拡大	経営の 多角化	転業か 廃 業	不 明	計
卸	売 業		2	3	2		1	1	9
小	売 業		6	3	3	2	2	2	18
雇 用 無	1 ~ 3 人		6	3	1	1	2	1	14
	4 人					1			1
雇 用 有	3 人		1	1	2		1		5
	4 ~ 9 人		1	1	2			2	6
	12 人			1					1
後 継 者 あり			1	2	2	2		1	8
後 継 者 無	~ 40 歳			1				1	2
	41 歳 ~		3	1	2				6
	51 歳 ~		2	1	1		1		5
	61 歳 ~		2	1			2	1	6
計			8	6	5	2	3	3	27

表れ方をしていた。その大きな決め手となるのは、事業所の従業員構成における「雇用の有無」による協業－協働形態の違いであり、事業主の年令と「後継者の有無」にかかわる事業主家族の周期的段階の二点であった。そうした主体的条件の違いは、現状の存立基盤の差異をもたらすと同時に、変化に対応する可能性の差異を生ぜしめる要因として働いていた。小零細事業所の問題は事業所の規模や経営形態の問題に還元される事なく、こうした視点からの説明が必要である。

(酒井 恵真)